

**HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF DENGAN KINERJA
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN**

SKRIPSI



Oleh :
Febri Aulia Uswah Azizah
201310230311094

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu
persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Oleh :

Febri Aulia Uswah Azizah
201310230311094

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan
2. Nama Peneliti : Febri Aulia Uswah Azizah
3. NIM : 201310230311094
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 27 September-6 Oktober 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal....

Dewan Penguji

7. Ketua Penguji : Dr. Nida Hasanati. M.Si. ()
8. Anggota Penguji : 1. M. Shohib, S.Psi., M.Si. ()
2. Dr. Siti Suminarti ()
3. Diana Savitri H, M.Psi ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nida Hasanati. M.Si.

M. Shohib, S.Psi., M.Si.

Malang,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, M.Psi. Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febri Aulia Uswah Azizah
NIM : 201310230311094
Fakultas/ Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan”:

1. Adalah bukan karya oranglain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non-eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Malang, 18 Oktober 2017
Yang Menyatakan

Ni'matul Zahroh, S.Psi, M.Si

Febri Aulia Uswah Azizah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penelitian yang berjudul “ Hubungan Efikasi Kolektif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kelulusan sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak lupa sholawat dan salam penulis kirimkan kepada junjungan baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang seperti sekarang ini.

Dalam menjalankan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak pihak yang telah membantu dalam hal apapun, baik itu berupa motivasi, bimbingan dan petunjuk kepada penulis. Untuk itulah pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

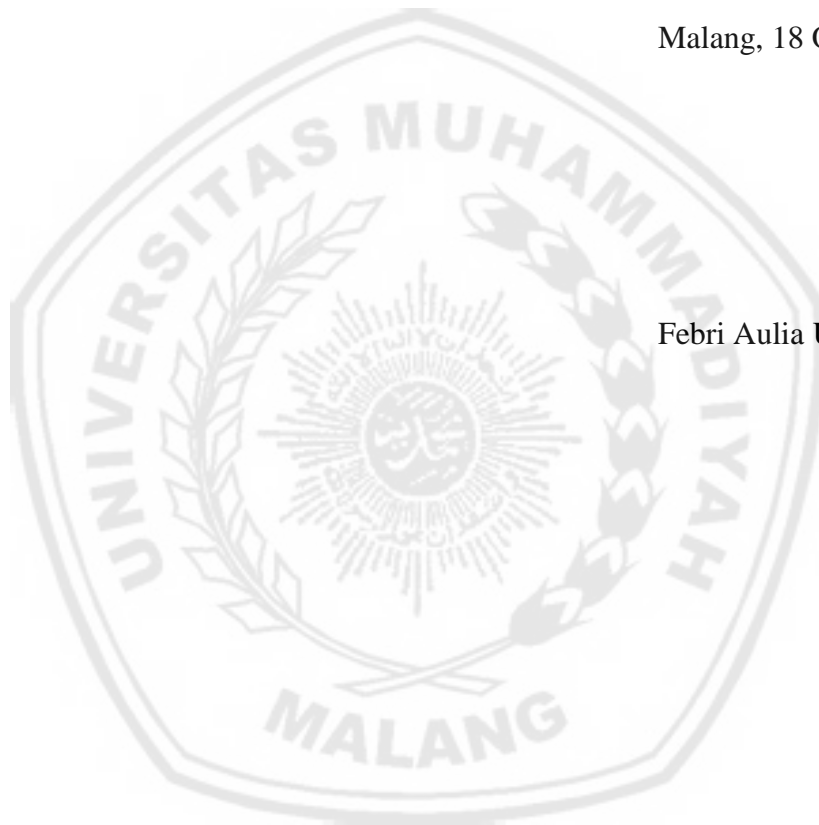
1. M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si dan Bapak Muhammad Shohib, S.Psi, M.Si selaku Dosen pembimbing I dan Dosen pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Adhyatman Prabowo, M.Psi selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan.
5. Karyawan Dinas Pendidikan selaku subjek penelitian skripsi ini.
6. Terimakasih untuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang selalu memberi motivasi baik itu moral ataupun materi, doa dan kasih sayang yang tidak ada henti-hentinya sehingga penulis memiliki motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk adinda Farel Fauziah Aini yang selalu menyemangati saya untuk mengerjakan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk Ari Rizki Widiyanto yang selalu mengingatkan, memotivasi serta memberi semangat kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabat Rika, Inggar, Dania, dan Intan yang selalu menyemangati dan memotivasi satu sama lainnya untuk keberhasilan skripsi penelitian ini.
10. Teman-teman Fakultas Psikologi UMM angkatan 2013 khususnya kelas B yang telah menjadi bagian hidup penulis dan memberikan banyak pengalaman yang berharga selama kuliah di Malang.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat-Nya kontribusi yang telah beliau berikan dan selalu penulis haturkan doa untuk keselamatan dan kesuksesan bagi kita semua. Penulis menyadari jika dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga di harapkan kritik dan saran yang membangun dapat di berikan kepada penulis. Walaupun demikian, diharapkan isi dari skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan informasi bagi pembaca.

Malang, 18 Oktober 2017

Penulis,

Febri Aulia Uswah Azizah



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	5
Kinerja Karyawan.....	5
Indikator Kinerja Karyawan.....	6
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
Ciri-ciri Kinerja.....	7
Efikasi Kolektif.....	8
Mengukur Efikasi Kolektif.....	8
Ciri- ciri Efikasi kolektif.....	9
Faktor-faktor Efikasi Kolektif.....	9
Sumber Efikasi Kolektif.....	9
Kerangka Berfikir.....	13
Hipotesa.....	13
METODE PENELITIAN.....	14
Rancangan Penelitian.....	14
Subjek Penelitian.....	14
Variabel dan Instrumen Penelitian	14
Prosedur Penelitian.....	15
HASIL PENELITIAN.....	16
DISKUSI.....	18
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	20
DAFTAR PUSTAKA	22
LAMPIRAN.....	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Dan Indeks Reliabilitas.....	15
Tabel 2. Deskripsi Responden.....	16
Tabel 3. Hasil Perhitungan Skor Skala Efikasi Kolektif.....	17
Tabel 4. Hasil Perhitungan Skor Skala Kinerja Karyawan.....	17
Table 5. Korelasi Efikasi Kolektif Dan Kinerja Karyawan.....	18



HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN

Febri Aulia Uswah Azizah
Fakultas Psikologi, Univeritas Muhammadiyah Malang
Febriaulia12@gmail.com

Dalam meraih kinerja atau kedudukan di dalam organisasi, karyawan pasti memiliki hambatan atau rintangan yang mempengaruhinya dalam bekerja, baik itu kemampuan, motivasi dari orang-orang sekitar tempat bekerja dan situasi juga yang paling berpengaruh dalam meraih kinerja itu sendiri. Efikasi kolektif merupakan kepercayaan bahwa usaha mereka bersama-sama akan membawa suatu pencapaian dalam kelompok. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara efikasi kolektif dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan. Desain penelitian bersifat non-eksperimental kuantitatif korelasional. Instrument penelitian yang di gunakan adalah skala efikasi kolektif dan skala kinerja karyawan. Jumlah subjek 90 orang karyawan Dinas Pendidikan dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi kolektif dengan kinerja karyawan ($r = 0,727$; $p = 0,000$). Hal ini berarti semakin tinggi efikasi kolektif tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Kata Kunci : Efikasi Kolektif, Kinerja Karyawan

In achieving performance or position within the organization, the employees certainly have barriers or obstacles affecting the work, be it the ability, motivation of people around the working place and the situation is also the most influential in achieving the performance itself. Collective efficacy is the belief of people that their efforts together will bring an achievement in the group. The purpose of this study to determine the relationship between collective efficacy with employee performance. District Education Office. The study design is non-experimental quantitative correlation. Research instrument used was a collective efficacy scale and the scale of employee performance. The number of subjects 90 employees' District Education Office by using *purposive sampling*. The results showed that there is a significant positive relationship between collective efficacy with employee performance ($r = 0.727$; $p = 0.000$). This means that the higher the collective efficacy, the higher the performance of employees.

Keywords: Collective Efficacy, Employee Performance

Elemen penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah karyawan, dimana hakikatnya karyawan adalah aset penting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada setiap kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga menunjang efektifitas operasional organisasi. Karyawan adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Dwiyanto, 1995). Untuk itu karyawan perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas karyawan dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana karyawan tersebut bekerja.

Tuntutan keahlian yang semakin tinggi, membuat karyawan suatu organisasi berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kinerjanya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari organisasi tersebut salah satunya kinerja dari organisasi itu sendiri. Sedangkan untuk melihat hasil kinerja dalam perusahaan dapat melalui kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi (Sutrisno, 2010). Untuk memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan kinerja organisasi maupun perusahaan perlu untuk memperhatikan pengembangan karir dan juga efikasi diri dari para karyawan (Anwar, 1991)

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangatlah diharapkan oleh setiap Pemerintahan atau instansi pemerintahan. Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan. Secara umum Dinas Pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintahan, baik pusat, daerah, maupun daerah didalam bidang pendidikannya. Tugas pokoknya adalah mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan sesuai wilayah kerja agar berjalan dengan lancar dan sesuai program dari pusat. Sedangkan untuk fungsi Dinas Pendidikan sendiri yang pertama adalah perumus kebijakan teknik didalam bidang pendidikan. Jadi semua yang berhubungan dengan teknik pendidikan, akan diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Fungsi kedua, adalah sebagai penyelenggara umum dibidang pendidikan. Selain itu dinas pendidikan juga berfungsi untuk penempatan guru yang bertugas mulai dari pengangkatan kepala sekolah juga pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Fenomena yang sering terjadi didalam dunia kerja adalah tentang persaingan antar pegawai, kedudukan dan kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan pegawai

yang lainnya. Di dalam organisasi ini kurangnya kerjasama antar kelompok kurang terlihat hal ini dapat dibuktikan dengan ketika atasan memberikan tugas kelompok untuk mengecek keadaan sekolah di luar kantor, mereka saling berebut untuk berdiam diri dikantor dan tidak melakukan tugas yang diberi oleh atasan. Dari data BPS Kabupaten Probolinggo tahun 2016 menurunnya presentase tentang kinerja pegawai lebih rendah dibanding tahun yang lalu. Tidak memungkiri bahwa kinerja pegawai Dinas Kabupaten Probolinggo sedikit menurun. Dari hasil BPS menyimpulkan bahwa secara umum pencapaian kinerja menunjukkan keberhasilan akan tetapi dari hasil yang didapatkan sedikit menurun dibanding tahun lalu hal ini dapat dibuktikan dari indicator rata-rata pencapaian 98,02% akan tetapi hasil yang didapatkan dari kinerja pegawai adalah 89,20%. Pada tahun lalu rata-rata untuk pencapaian kinerja adalah 99,99% dan hasil yang didapatkan adalah 95,87%. Untuk tahun ini kinerja pegawai Dinas Kabupten Probolinggo menurun dibanding kan dengan tahun lalu. (BPS,2016)

Karyawan yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja yang tinggi, baik individu maupun kelompok sehingga berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Dalam meraih kinerja atau kedudukan didalam organisasi, karyawan pasti memiliki hambatan atau rintangan yang mempengaruhinya dalam bekerja baik itu kemampuan, motivasi dari orang-orang sekitar tempat bekerja dan situasi juga yang paling berpengaruh saat meraih kinerja itu sendiri (Dwiyanto, 1995). Dari ketiga hal tersebut karyawan mampu meraih hasil kinerja tanpa perlu harus mencuri-curi perhatian dari atasan ataupun teman bekerja. Walaupun setiap individu berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal itu tidak lepas dari adanya interaksi satu dengan yang lainnya sehingga membangun tali silaturahmi yang baik di antara mereka. Kelompok yang dipimpin harus memiliki struktur dalam kelompoknya juga serta dapat bertukar pengetahuan antara anggota satu dengan yang anggota lainnya.

Pada jaman sekarang banyak sekali para pegawai yang meremehkan atau pengganggangan pekerjaan dan jabatannya. Dimana para karyawan bertindak semaunya dengan datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan aturan kantor, memakai sandal jepit ketika jam kantor berlangsung. Kurangnya menerapkan kedisiplinan pada organisasi tersebut yang mengakibatkan para karyawan bertindak semaunya dan tidak mengikuti peraturan yang ada. Didalam organisasi tersebut karyawan telah dikelompokkan dalam bidangnya masing-masing. Ada pekerjaan yang harus diselesaikan individu dan adapula pekerjaan yang harus melibatkan seluruh anggota di bidangnya. Para karyawan bekerja sangat baik tetapi adanya persaingan dalam bidang pekerjaan yang mengakibatkan karyawan sangat sulit bekerjasama

untuk mendapatkan sebuah hasil dari bekerja sama sedangkan untuk bekerja secara individu para karyawan sangat giat melakukan masing-masing tugasnya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Dito, 2010). Ketidakmampuan karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Akibat kinerja karyawan menurun akan merugikan karyawan itu sendiri dan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga karyawan akan kesulitan untuk meningkatkan jabatan kerja. Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan cara penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek - aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang (Simamora, 1995)

Pelaksanaannya organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan - harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya harus menerapkan dua jenis tugas pekerjaan yang mencakup unsur-unsur penting kinerja karyawan, yaitu: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, terutama menyelesaikan aspek-aspek teknis pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri. Dengan terlaksananya kedua hal tersebut secara baik maka akan tercapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat (Sutrisno, 2010).

Efikasi kolektif karyawan merupakan keyakinan atau kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai kemampuan mereka untuk mencapai hasil dalam usaha atau kinerja baik dalam individu maupun kelompok. Sehingga dengan efikasi kolektif yang tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi kolektif maka kinerja karyawan juga akan menurun. Perubahan efikasi mengacu kepada keyakinan anggota dalam kemampuan kolektif yang dimiliki oleh manusia untuk mengatur dan melaksanakan program atau tindakan yang terlibat didalam pelaksanaan perubahan. Efikasi juga menekankan kepada keyakinan bersama dan kemampuan kolektif. Karena pelaksanaannya memerlukan kolektif tindakan antara individu-individu yang saling bergantung baik pada unit kerja didalam perusahaan atau organisasi. Koordinasi aksi yang terdapat dalam banyak individu dan kelompok juga mempromosikan pembelajaran untuk organisasi yaitu sebagai contoh yang baik dari kolektif kemampuan (Goddard dkk, 2004)

Bandura (2000) mendefinisikan efikasi kolektif sebagai keyakinan yang dimiliki manusia mengenai kolektif mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan atau dengan kata lain efikasi kolektif adalah kepercayaan orang-orang bahwa usaha

mereka bersama-sama akan membawa suatu pencapaian dalam kelompok. Efikasi kolektif tidak muncul dari pikiran kolektif, namun dari efikasi personal dari banyak orang yang bekerjasama. Akan tetapi, efikasi kolektif dari suatu kelompok tidak hanya bergantung pada pengetahuannya ataupun ketrampilan dari setiap anggotanya, namun juga pada keyakinan bahwa mereka dapat bekerja sama dalam cara terkoordinasi dan interaktif (Bandura 2000). Orang yang berusaha mengontrol kehidupannya bukan hanya melalui efikasi individual, tetapi juga dari efikasi kolektif. Misalnya dalam bidang kesehatan, orang yang memiliki efikasi diri tinggi untuk berhenti merokok atau melakukan diet, tetapi mungkin memiliki efikasi kolektif yang rendah dalam hal mengurangi populasi lingkungan, bahaya tempat kerja dan penyakit infeksi. Efikasi diri dan efikasi kolektif bersama-sama saling melengkapi untuk mengubah gaya hidup manusia untuk ke arah yang lebih baik. (Alwisol, 2004)

Dalam menerapkan peran efikasi kolektif pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo kurang memadai dikarenakan menurut Bandura (2000), efikasi kolektif merupakan keyakinan bergabung secara bersama-sama dalam mengatur dan melaksanakan program menuju pada tingkat pencapaian, tetapi didalam organisasi tersebut sangat sulit untuk bekerjasama antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Adanya perselisihan dan permasalahan-permasalahan pribadi antara pegawai yang membuat karyawan sangat susah bekerja sama dalam kelompok. Karena di dalam efikasi kolektif, yang diukur adalah kelompok kerja, bukan lagi individu. Semakin besar keyakinan yang mereka pegang dalam efikasi kolektif maka semakin banyak juga yang dicapai dalam organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkat masalah ini dengan judul “Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo”. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui atau menganalisis hubungan efikasi kolektif dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini bermanfaat untuk membantu manajemen perusahaan atau organisasi dalam mengantisipasi dan memperbaiki permasalahan-permasalahan perusahaan yang kemungkinan akan timbul dari efikasi kolektif karyawan, selain itu bisa sebagai masukan dan informasi untuk mengetahui peranan efikasi kolektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Mondy, 2008). Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance*

sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004).

Menurut Mahesa (2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja merupakan proses tingkah laku individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan usaha yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dilakukannya (Harsuko, 2011). Menurut Mangkunegara, (2005) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu yang sesuai dengan tanggung jawab serta tugas dengan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Miner (dalam Sudarmanto, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang berkaitan dengan produktifitas dan efektivitas, produktifitas disini merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Miner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : (1) Kualitas, yaitu terkait dengan pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan dalam memenuhi maksud atau tujuan, (2) Kuantitas, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, (3) Ketepatan Waktu/*timeliness*, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, (4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam hal ini Mangkunegara (2005) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) factor individu yaitu individu memiliki integrasi yang antara psikis dan rohani. (2) factor lingkungan organisasi, hal-hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi ketika terdapat adanya uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja raspek serta dinamis, peluang dalam berkarir serta fasilitas kerja yang relative memadai. Lingkungan kerja dapat diciptakan sesuai dengan keinginan sendiri dapat memacu kinerja kerja yang lebih baik.

Menurut Riani (2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. (2) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. (3) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (4) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. (5) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (6) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. (7) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Ciri-ciri individu dengan kinerja tinggi

Menurut Mangkunegara (2006) berdasarkan hasil penelitian McClelland tentang pencapaian kinerja, individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya dalam hal-hal sebagai berikut: (1) Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat, (2) Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa, (3) Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya, (4) Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan, (5) Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakannya, (6) Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaannya dilakukan sendiri, (7) Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian, (8) Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang dan menemukan sesuatu yang baru. Kinerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan

Efikasi Kolektif

Bandura (2000) mendefinisikan efikasi kolektif sebagai keyakinan yang dimiliki manusia mengenai kolektif mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan atau dengan kata lain efikasi kolektif adalah kepercayaan orang-orang bahwa usaha mereka bersama-sama akan membawa suatu pencapaian dalam kelompok. Karena dalam efikasi kolektif sendiri terdapat sebuah keterkaitan dengan seberapa besar usaha yang akan dilakukan oleh kelompok dalam mencapai tujuan tersebut. Bandura (2000) mengatakan efikasi kolektif merupakan sebagai perpanjangan dan akar dari *self-efficacy* dan menyarankan bahwa keberhasilan efikasi kolektif akan memberikan tingkat keberhasilan individu dalam kelompok. Efikasi kolektif melibatkan persepsi individu tentang kemampuan kinerja kelompok. Efikasi kolektif memberikan implikasi yang besar bagi usaha kelompok dan kinerja, terutama untuk tugas-tugas yang membutuhkan interaksi antara anggota kelompok untuk sukses. Selain itu, *self-efficacy* sendiri mengacu pada keyakinan seseorang dalam kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu. *Self-efficacy* adalah ringkasan penilaian yang meliputi banyak hal dari kepercayaan dalam kemampuan seseorang untuk mengarah pada motivasi, sumber daya kognitif, dan segala tindakan yang diperlukan dalam melakukan sebuah tugas-tugas tertentu (Bandura,2000).

Dalam efikasi kolektif bukan hanya menghitung seberapa yakin individu tersebut terhadap kelompoknya atau sebagai anggota kelompok, tetapi bagaimana kelompok tersebut berpikir "*can we do this task?*" (mampukah kita melakukan tugas ini?), bukan "*can I do this task?*" (mampukah aku melakukan tugas ini?). Efikasi kolektif adalah merupakan sebuah tindakan yang melibatkan hal yang lebih kompleks yang mempengaruhi adanya hubungan social dan timbal balik, yang lebih dari pada kearah diri individu itu sendiri (Goddard 2004). Perubahan efikasi mengacu kepada keyakinan anggota dalam kemamuan kolektif yang dimiliki oleh manusia untuk mengatur dan melaksanakan program atau tindakan yang terlibat didalam pelaksanaan perubahan. Efikasi juga menekankan kepada keyakinan bersama dan kemampuan kolektif. Karena pelaksanaannya memerlukan kolektif (atau conjoint) tindakan antara individu-individu yang saling bergantung baik pada unit kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Koordinasi aksi yang terdapat dalam banyak individu dan kelompok juga mempromosikan pembelajaran untuk organisasi yaitu sebagai contoh yang baik dari kolektif (atau conjoint) kemampuan.

Dari beberapa definisi diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa efikasi kolektif merupakan tingkat keyakinan dan kepercayaan akan kemampuan bersama dalam suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama kelompok tersebut terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, dengan sesuai standar hasil capaian yang dimiliki oleh perusahaan.

Mengukur efikasi kolektif

Menurut Bandura (2000), efikasi pada peringkat organisasi dapat di ukur dengan meggunakan dua kaedah yaitu mengetahui efikasi diri dan efikasi kolektif. Kaedah

pertama, bertumpu pada keyakinan individu dengan pengetahuan, kebolehan, dan kemahiran yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Kaedah kedua, berfokus pada keyakinan atau kepercayaan yang dibagi bersama dalam kumpulan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada dua pendekatan untuk mengukur dan mengevaluasi efikasi kolektif menurut Bandura (2000): (1) Mengkombinasikan evaluasi individual dari kelompok mengenai kemampuan pribadi mereka untuk melakukan perilaku yang menguntungkan, (2) Mengukur kepercayaan yang dimiliki setiap orang mengenai kemampuan kelompok untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Ciri-ciri efikasi kolektif

Bandura (2000) menyatakan efikasi kolektif berpusat pada kemampuan mengoprasionalkan kelompok, indikator dari efikasi kelompok adalah sebagai berikut: (1) Interaksi dinamis yang dapat menciptakan hasil yang tak terduga yang bernilai lebih dari sifat pribadi, (2) Keyakinan yang dibagi bersama dalam kumpulan untuk mencapai sebuah organisasi. Seseorang dapat dikatakan memiliki efikasi tinggi apabila mereka mampu meyakini diri maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat meraih hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi rendah mereka kurang mampu meyakini diri maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga tidak mampu meraih hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun ciri-ciri seseorang yang memiliki efikasi tinggi menurut Bandura (2000): (1) Dapat bekerjasama baik dalam kelompok, (2) Memiliki rasa saling percaya antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam kelompok, (3) Dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target yang diinginkan, (4) Mampu mengambil keputusan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah dalam kelompok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi kolektif

Menurut Bandura (2000) factor-faktor yang mempengaruhi efikasi kolektif (1) Bercampurnya pengetahuan dan kompetensi, (2) Bagaimana struktur kelompoknya, (3) Seberapa baik kelompok ini dipimpin, (4) Bagaimana interaksi anggota satu sama lain (saling menghancurkan/saling membangun). Menurut Bandura (2000), efikasi kolektif dapat mempengaruhi kelompok melalui jenis-jenis tugas yang ingin dicapai secara kolektif dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi.

Sumber-Sumber efikasi kolektif

Gorddard (2000) menyebutkan bahwa ada empat postulat sebagai sumber informasi efikasi kolektif (*collective efficacy*) : (1) Pengalaman penguasaan (*Mastery experience*) Memiliki pengalaman yang luas merupakan hal penting dalam organisasi. Sebuah keberhasilan yang kita dapatkan akan membangun kepercayaan yang kuat dari organisasi dalam arti *collective-efficacy*, sementara kegagalan akan merusak

segalanya. Jika keberhasilan, kadang akan sering datang dan menjadi begitu mudah, kegagalan akan membuat kita putus asa. Keuletan dalam arti *collective efficacy* mungkin membutuhkan. Pengalaman dalam mengatasi kesulitan melalui usaha yang gigih. Mempelajari organisasi dari pengalaman akan dapat mengetahui apakah mereka mampu atau berhasil dalam mencapai tujuan mereka. (Huber, 1991), (2) Pengalaman perwakilan (*Vicarious experience*) Pengalaman langsung bukan satu-satunya sumber informasi tentang bagaimana *collective efficacy* mereka. Mendengarkan cerita tentang pencapaian rekan – rekan serta kisah – kisah suksesnya selama bekerja. Jadi, hanya pengalaman perwakilan dan percontohan berfungsi sebagai satu cara efektif untuk mengembangkan efikasi kolektif. Belajar organisasi dari organisasi lainnya. (Huber, 1991) (3) Social (*Sosial persuasion*) Pendekatan social adalah cara lain untuk memperkuat keyakinan perusahaan/ organisasi bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang mereka cari. Pembicaraan, kesempatan melakukan pengembangan profesional, dan umpan balik terhadap prestasi yang dilakukan. Namun pendekatan secara lisan saja tidaklah cukup untuk mampu merubah, tapi ditambah dengan contoh keberhasilan dan pengalaman langsung yang positif, mampu mempengaruhi keberhasilan efikasi kolektif. Persuasi juga dapat mendorong evaluator untuk memberikan usaha ekstra yang mengarah kepada keberhasilan. dan persuasi juga dapat mendukung kegigihan atau ketekunan, dan ketekunan akan menjadi sebuah solusi masalah (Huber, 1991). (4) Keadaan emosi (*Affective State*) Setiap organisasi pasti memiliki *Affective State*. Seperti halnya individu yang mengalami stress, organisasi juga demikian. Organisasi yang efektif akan mampu menghadapi tekanan dan krisis yang berkelanjutan dan tanpa konsekuensi negative yang sangat berat, pada kenyataannya, mereka belajar bagaimana cara beradaptasi dan mengatasi anggota yang mengganggu (Huber, 1991).

Efikasi Kolektif dan Kinerja

Untuk mencapai tujuan organisasi banyak hal-hal yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk mewujudkan keinginan atau harapan tersebut. Tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilaian yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itulah penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan adanya efikasi kolektif, kelompok tersebut akan dengan mudah melakukan segala hal bersama untuk menyelesaikan tugas mereka. Namun efikasi kolektif bukan hanya terfokus pada keberhasilan dalam kelompok saja, tetapi bagaimana mereka mampu memiliki keyakinan bersama-sama dalam menyelesaikan sebuah tugas kelompok.

Karyawan yang memiliki efikasi tinggi mereka mampu meyakini diri maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat meraih hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi rendah mereka kurang mampu meyakini diri maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas atau

pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga tidak mampu meraih hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun ciri-ciri seseorang yang memiliki efikasi tinggi menurut Bandura (2000) dapat bekerjasama baik dalam kelompok, memiliki rasa saling percaya antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam kelompok, dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target yang diinginkan, mampu mengambil keputusan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah dalam kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Mondy, 2008). Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003 dalam Harsuko 2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Kinerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan

Persepsi efikasi kolektif secara langsung mempengaruhi ketekunan dan tekad untuk memilih mengejar tujuan kelompok. (Goddard, 2004) mengatakan bahwa kelompok yang memiliki efikasi kolektif yang tinggi dapat meningkatkan upaya dan kinerja mereka sedangkan kelompok yang memiliki efikasi kolektif yang rendah menunjukkan penurunan terhadap kinerjanya. Efikasi kolektif tidak lepas dari faktor yang dimana dapat mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai hasil misalkan dalam berinteraksi secara dinamis antar individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok serta yakin akan pencapaian yang akan didapatkan dalam perusahaan atau organisasi.

Yakin atau percaya merupakan jembatan yang dimiliki oleh setiap individu, baik untuk meyakini atau memotivasi dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Keyakinan sangatlah penting yang harus dimiliki oleh seseorang karena apabila seseorang tersebut tidak yakin akan kemampuan yang di milikinya maka pencapaian terhadap tugas atau pekerjaannya tidak akan maksimal hasilnya. Kepercayaan juga merupakan kunci dalam mengerjakan apapun, baik itu tugas maupun kepercayaan dari rekan kerja maupun atasan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya efikasi kolektif yang tinggi dalam organisasi. Semakin tinggi keyakinan yang akan dipegang baik itu individu

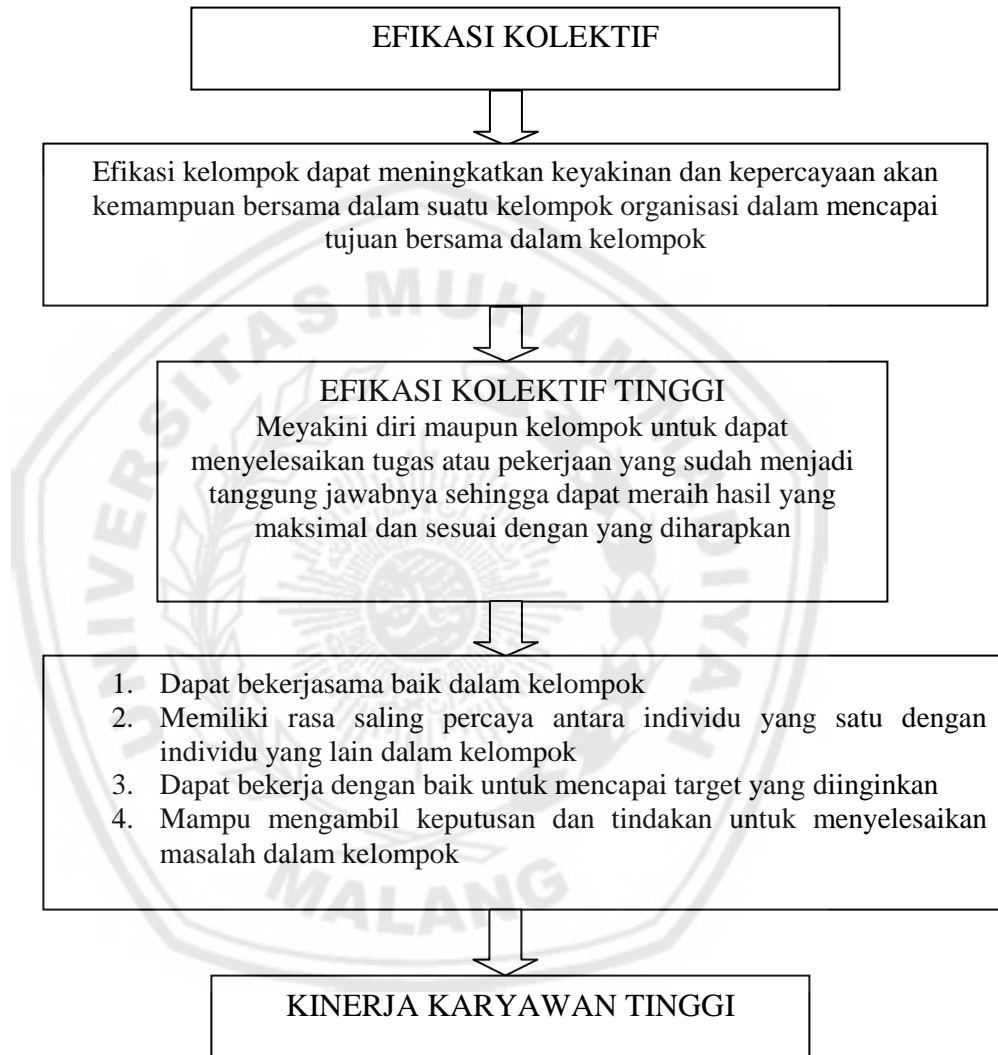
dalam kelompok untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebaliknya jika keyakinan yang akan dipegang oleh individu dalam kelompok tersebut rendah maka kinerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan itu semua harus ada keyakinan maupun kepercayaan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri dan hal itu merupakan faktor yang sangat penting dalam meraih kinerja karyawan yang tinggi.



Kerangka Berfikir

Berikut ini adalah kerangka teoritik karyawan yang memiliki pendekatan sosial yang baik terhadap lingkungan yang ada dalam organisasi, maka mereka akan memiliki timbal balik terhadap kinerja yang akan mereka dapatkan dalam sebuah organisasi itu sendiri.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat adanya hubungan Efikasi kolektif dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan. Artinya semakin tinggi efikasi kolektif tersebut, maka semakin tinggi kinerja karyawannya, sebaliknya jika semakin rendah efikasi kolektif tersebut, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dimana penelitian ini mencari korelasi antara dua variabel yang ditunjukkan untuk mendapat informasi dari masing-masing variabel tersebut (Winarsnu 2010; Azwar2014) metode ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan adanya peran efikasi kolektif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

Subjek penelitian

Subjek penelitian ini menggunakan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo sebanyak 90 responden. Responden terdiri dari 32 orang berjenis kelamin perempuan dan 58 orang berjenis kelamin laki-laki. Subjek penelitian berumur 24 tahun sampai 53 tahun.

Peneliti menentukan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu dengan tujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative Sugiono (2010). Peneliti harus mempunyai pengetahuan tertentu tentang sampel yang dimaksud agar benar-benar mendapatkan sampel yang sesuai dengan persyaratan/tujuan penelitian. Adapun kriteria yang menjadi pertimbangan peneliti yaitu karyawan yang memiliki nilai rendah dari berbagai bidang yang ada, penilaian itu telah dilakukan oleh kepala Diknas Pendidikan Kabupaten Probolinggo sehingga peneliti memilih bidang apa saja yang mendapatkan nilai rendah.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian kali ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu efikasi kolektif dan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja. Efikasi kolektif merupakan tingkat keyakinan dan kepercayaan akan kemampuan bersama dalam suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama kelompok tersebut terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Yang diukur menggunakan skala efikasi kolektif, dengan indikator pengalaman penguasaan, pengalaman perwakilan, pendekatan sosial, dan keadaan emosi.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Modifikasi skala yang digunakan dalam pengukuran efikasi kolektif yang disusun oleh Muhandani

(2014), sejumlah 33 item dan berdasarkan ciri-ciri efikasi kolektif.. Validitas item dilihat berdasarkan nilai korelasi skor item dengan total yang menunjukkan untuk skala efikasi kolektif gugur dengan 13 item. Berdasarkan data yang diperoleh hasil dari 34 item skala efikasi kolektif yang diujikan ada 20 item yang valid. Indeks validitas dari skala efikasi kolektif yang diujikan berkisar antara 0.321-0.856. Sedangkan untuk hasil reliabilitas skala efikasi kolektif adalah 0.928.

Sedangkan pada variabel terikat kinerja menggunakan modifikasi skala dari Pratitaswari (2011) berisi 34 item yang memiliki empat indikator yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: (1) Kualitas, yaitu terkait dengan pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan, (2) Kuantitas, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, (3) Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, (4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Penyebaran skala try out kinerja dengan jumlah item 34 yang kemudian dilakukan uji validitas, diperoleh item valid sebanyak 21 sedangkan yang gugur sebanyak 13 item. Pada skala kinerja ini dilakukan pengukuran skor total. Hasil reliabilitas skala kinerja yaitu 0.938. Hasil indeks validitas skala kinerja 0.321-0.856.

Tabel 1. Indeks validitas dan indeks reliabilitas

Skala	Jumlah item valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Efikasi Kolektif	20	0.321-0.856	0.928
Kinerja Karyawan	21	0.449-0.782	0.938

Prosedur Penelitian dan Analisa Data

Dalam penelitian ini peneliti mencoba merencanakan langkah-langkah yang diharapkan dapat menunjang kelancaran penelitian, langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, persiapan penelitian, persiapan penelitian ini di mulai dengan perumusan masalah dan pembatasan masalah kemudian menentukan variabel-variabel yang akan diteliti, selanjutnya melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan menyiapkan alat ukur yang akan di gunakan. Kedua, tahap uji coba pada tahap ini peneliti melakukan uji coba alat ukur kedua skala pada 60 orang karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo . Dari hasil uji coba tersebut di dapatkan data yang kemudian di lakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada skala efikasi kolektif 33 item terdapat 20 item valid dengan nilai *alpha crobach* 0.928 dan pada skala kinerja karyawan dari 34 item terdapat 21 item valid dan 13 item gugur dengan nilai *alpha crobach* 0.938. Setelah di tentukan item-item yang layak dijadikan alat ukur, item-item tersebut di susun kembali dalam bentuk skala kemudian digunakan sebagai instrument penelitian. Ketiga, Tahap pengambilan data, tahap ini peneliti menentukan jumlah sampel penelitian, memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan responden untuk mengisi skala penelitian dan memberikan alat ukur yang telah di siapkan kepada responden. Keempat, Tahap pembagian skala kepada 90 responden karyawan Dinas Pendidikan

Kabupaten Probolinggo yang mana skala efikasi kolektif terdiri dari 20 item dan skala kinerja karyawan terdiri dari 21 item pertanyaan. Kelima, Tahap pengelolaan data, tahap ini peneliti melakukan scoring terhadap hasil skala yang telah di idi oleh responden, kemudian menganalisa data menggunakan teknik statistic dan selanjutnya melakukan interpretasi dan membahas hasil yang di dapat, serta membuat kesimpulan dan laporan akhir penelitian. Keenam, Penutup, pada tahap ini peneliti membuat kesimpulan dari apa yang sudah di dapat pada hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dengan 90 responden. Berikut data dari hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	32	35,6
Laki-laki	58	64,4
Pendidikan		
Diploma	22	24,4
Strata Perguruan Tinggi	68	75,6
Usia		
24-40	57	63,3
40-53	33	36,7
Bidang		
Umum	25	27,8
Keuangan	8	8,9
Bina SMP	7	7,8
Bina SD	12	13,3
Bina PAUD	14	15,6
Tenaga Kependidikan	4	4,4
Pengawas SMP	13	14,4
Perencanaan	7	7,8
Masa Kerja		
2-5 tahun	39	43,3
6-9 tahun	39	43,3
10-14 tahun	12	13,3

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa dari 90 responden penelitian jumlah jenis kelamin perempuan 32 orang (35,6%) dan berjenis kelamin laki-laki 58 (64,4%). Apabila di lihat dari pendidikan reponden maka yang memiliki pendidikan terbanyak S1 sebanyak 63 orang (70%). Kemudian jika di lihat dari usia maka rata-rata

responden berumur antara 20-40 tahun sebanyak 57 orang (63,3%). Untuk bidang Umum memiliki responden terbanyak diantara bidang yang lainnya sebanyak 25 orang (27,8%). Dan jika dilihat dari masa kerjanya rata-rata memiliki masa kerja antara 2-9 tahun (43,3%)

Tabel 3. Hasil kategorisasi skala efikasi kolektif

Efikasi Kolektif	Frekuensi	Presentase
Rendah	13	14,4
Sedang	67	74,4
Tinggi	10	11,1

Sebanyak 90 responden, di lihat dari persebaran skor efikasi kolektif di ketahui responden penelitian paling banyak berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 74,4% dan persebaran skor terkecil sebesar 14,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo memiliki efikasi kolektif yang sedang.

Tabel 4. Hasil kategorisasi skala kinerja karyawan

Kinerja Karyawan	Frekuensi	Presentase
Rendah	13	14,4
Sedang	65	72,2
Tinggi	12	13,3

Persebaran skor kinerja karyawan Dinas Pendidikan diketahui prosentase responden terbanyak pada kategori sedang 72,2% kemudian 13,3% responden mempunyai skor terendah pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pendidikan sebagian besar memiliki kinerja karyawan yang sedang.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One- Sample Kolmogorov –Smirnov Test hasil bahwa efikasi kolektif memiliki nilai asymp. Sig sebesar 0,102 ($0,102 > 0,05$) dan kinerja karyawan memiliki nilai asymp. Sig sebesar 0,431 ($0,431 > 0,05$) sehingga kedua data tersebut normal. Pengujian data pun bisa dilanjutkan menggunakan uji parametik Pearson dengan deskripsi hasil pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Korelasi Efikasi Kolektif dan Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,727
Nilai Signifikansi (p)	0,000
Taraf kemungkinan kesalahan	0,05 (5%)

Berdasarkan uji korelasi menggunakan analisis person korelasi maka di dapat nilai koefisien korelasi 0,727 dan nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai signifikan (p) tersebut lebih kecil 0,05 (p , 0,05), maka terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kolektif dengan kinerja pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi kolektif maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah efikasi kolektifnya maka semakin rendah pula kinerja karyawannya.

DISKUSI

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan, di dapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi kolektif terhadap kinerja para karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. ($r = 0,727$, $p = 0,000$). Sesuai dengan hasil tersebut maka hipotesa diterima semakin tinggi efikasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Efikasi kolektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sekelompok anggota individu yang yakin atau percaya akan kemampuan dimilikinya sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian hasil yang di inginkan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya, hal tersebut merupakan salah satu kunci dari keberhasilan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu keyakinan atau kepercayaan dianggap dapat memiliki pengaruh yang sangat besar pada apa yang anggota individu dalam kelompok putuskan, dikarenakan ketika keyakinan dapat muncul dalam individu hal tersebut akan berpengaruh juga terhadap kelompok maka mampu pula memacu kinerja yang tinggi terhadap individu maupun kelompok (Stajkovic, 2009).

Efikasi kolektif dapat menjadi penyebab atas berkembangnya kinerja karyawan. Sedangkan efikasi kolektif sendiri merupakan tingkat keyakinan dan kepercayaan akan kemampuan bersama dalam suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka berkerja. Hal ini berarti semakin positif efikasi kolektif dalam sebuah perusahaan maka akan diikuti juga dengan kinerja yang tinggi pada karyawan. Sebab dalam bekerja, seorang karyawan dituntut untuk memiliki *self-efficacy* dalam dirinya, karena dengan adanya *self-efficacy* seseorang akan dapat memutuskan akan seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasi dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan yang tidak dapat diramalkan dan yang mungkin penuh tekanan. Dengan *self-efficacy*, seorang karyawan akan mampu mengatasi dan menyelesaikan tugasnya, sekalipun dalam keadaan dan situasi yang menghambat. Oleh karena itu, *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu (Bandura, 1986).

Kinerja hanya berkenaan dengan apa yang di hasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance*-nya rendah. Evaluasi kinerja karyawan juga

memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana kinerja itu diukur. Agar lebih efektif, hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan (Matthew, 2002)

Di dalam organisasi sering dijumpai bahwa kinerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan kinerja para karyawan kearah yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kahya (2007) yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Kinerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Karyawan yang sepenuhnya yakin akan kemampuan yang dimilikinya akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang diharapkan. Oleh sebab itu kembali lagi kepada faktor-faktor yang dapat memperkuat seorang karyawan tersebut untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Salah satu contoh faktor malas atau faktor kehadiran ditempat kerja itu juga dapat mempengaruhi penilaian pimpinan kepada karyawannya. Dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, itulah salah satu cara yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawannya yakin akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat terus mencapai hasil ditempat dimana mereka bekerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi yang sangat besar, pada umumnya orang yang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan atau perangai, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor yang secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, akan tetapi ketiga dari faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan secara keseluruhan (Harahap, Rafiki, Muda, 2004)

Berdasarkan kategorisasi skala efikasi kolektif dan kinerja karyawan, di dapatkan skor yang tinggi pada kategori sedang pada masing-masing skala. Hal ini menandakan adanya hubungan positif antara efikasi kolektif dengan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa efikasi kolektif memiliki peran penting dalam kinerja pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramzaninezhad (2009) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah dengan adanya efikasi kolektif yang tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Rahim menyatakan bahwa karyawan akan mampu memotivasi diri mereka sepenuhnya jika ada tujuan pasti yang akan diraih. Tujuan itu sendiri berupa hasil yang akan dicapai oleh karyawan agar dapat memberikan arah terhadap perilaku

dan pikiran mereka sehingga dapat membimbing untuk meraih tujuan yang hendak ingin dicapai kedepannya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara efikasi kolektif dengan prestasi kerja karyawan sebagai pembuktian hasil analisa yang memunculkan nilai r sebesar 0.727 dengan nilai P sebesar 0.000. Semakin tinggi efikasi kolektif maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Implikasi yang di dapat dari penelitian ini karyawan diharapkan untuk lebih yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasil kinerja. Sehingga dapat meraih efikasi kolektif sesuai dengan yang diinginkan atau sesuai dengan standart perusahaan itu sendiri. Sedangkan untuk perusahaan diharapkan untuk lebih mengembangkan efikasi kolektif karyawannya dengan meningkatkan kepercayaan atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara selalu berfikir positif terhadap diri sendiri maupun dengan orang lain, meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan agar kemampuan yang dimilikinya bertambah. Karena keyakinan memiliki pengaruh besar pada apa yang anggota individu dalam kelompok putuskan, ketika keyakinan dapat muncul dalam individu hal tersebut akan berpengaruh juga terhadap kelompok maka mampu memacu kinerja yang tinggi terhadap individu maupun kelompok.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengganti variabel efikasi kolektif dengan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat meneliti variabel yang sama akan tetapi dalam konteks hubungan interpersonal yang berbeda. Apabila peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini dalam penelitian selanjutnya maka sebelum melakukan penelitian diharapkan bagi peneliti sudah terlebih dahulu mengidentifikasi subyek-subyek yang sesuai dengan konteks yang digunakan dalam penelitian yaitu memastikan kembali subyek sesuai dengan kriteria dalam teori yang akan digunakan dalam penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Remaja. Umm Press
- Anwar. (1991). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Anoki, H Dito, (2010), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- As'ad. (2000). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industry*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S, (2014). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A, (1986). *Social Foundations Of Thought And Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. (2000). *Self Efficacy : The exercise of control*. W. H Freeman, New York.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal, JRBI Vol. I*, Yogyakarta
- Dwiyanto. (1995). *Konsep Kinerja Organisasi Publik*. Jakarta: Jaya Abadi
- Goddard, D., Roger, Hoy, K., Wayne, and Hoy, W., Anita, (2004), Collective Efficacy Beliefs:Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions. *University of Michigan, USA*
<http://bkn.go.id/mgmpns/index.htm>).
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and effect on student achievement. *American Education Research Journal*, 37(2), 479-507.
- Gully, S, M., Kara A. I., Aparna J.J, Matthew B. (2002). A meta analysis of team efficacy, potency, and performance : interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Apllied Psychology. Vol. 87*, no. 5, 819-832
- Harahap, R, M., Rafiki, A., & Muda, I., (2004). Factors Influencing Employees Performance : A Study on the Islamic banks in Indonesia. *International journal of bussines and social science. Vol. 5*, No. 2

- Harsuko Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Huber, G. P. (1991). Organizational Learning : The Contributing Processes And The Literatures. *Organizational Science*. Vol 2, No. 1, February . U.S.A
- <http://probolinggokab.bps.go.id> diakses pada tanggal 15 juli 2017
- <http://probolinggokab.go.id> diakses pada tanggal 15 juli 2016
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristic and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol 37, 515-523
- Mahesa, Deewar, (2010) : 9, *Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia (Central Java))*, Skripsi.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar P. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhardani Riska. (2014). *Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi UMM
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluhjilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga, Jakarta: Erlangga
- Pratitawari, Rakhma Adinda R.A. (2011). *Hubungan Antara Perepsi Terhadap Mutasi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Cipta Karya Kabupaten Probolinggo*. Skripsi. Fakultas Psikologi UMM
- Ramzaninezhad, Rahim, dkk., (2009), *The Relationships Between Collective Efficacy, Group Cohesion and Team Performance in Professional Volleyball Team*, Guilan University, Rasht, Iran
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Basri. (2004). *Manfaat penilaian kerja*. Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi-html>.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sampson, R. J., Stephen W, R., Felton E (1997). Neighborhoods and violent crime : A multilrtrl study of collective efficacy. *Sciency*. Vol. 227

- Simamora. (1995). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE
- Stjkovic, A, D., Dongseop L., Anthony J, N. (2009). Collective Efficacy, group potency, and group performance : Meta-Analysis of their relationship and test of a mediation model. *Journal of Apllied Psychology*. Vol. 94, 814-828
- Sutrisno. E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sugiono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Walumbwa, F. O., Peng W., John J. L., & Kan S. (2004). The Role of Collective Efficacy in the Between Transformation Leardership and Work Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Dec; 77, ProQuest Reaserch Library pg 515
- Winarsnu, T. 2010. *Statistik dalam penelitian&penddikan*. Malang: UMM Press



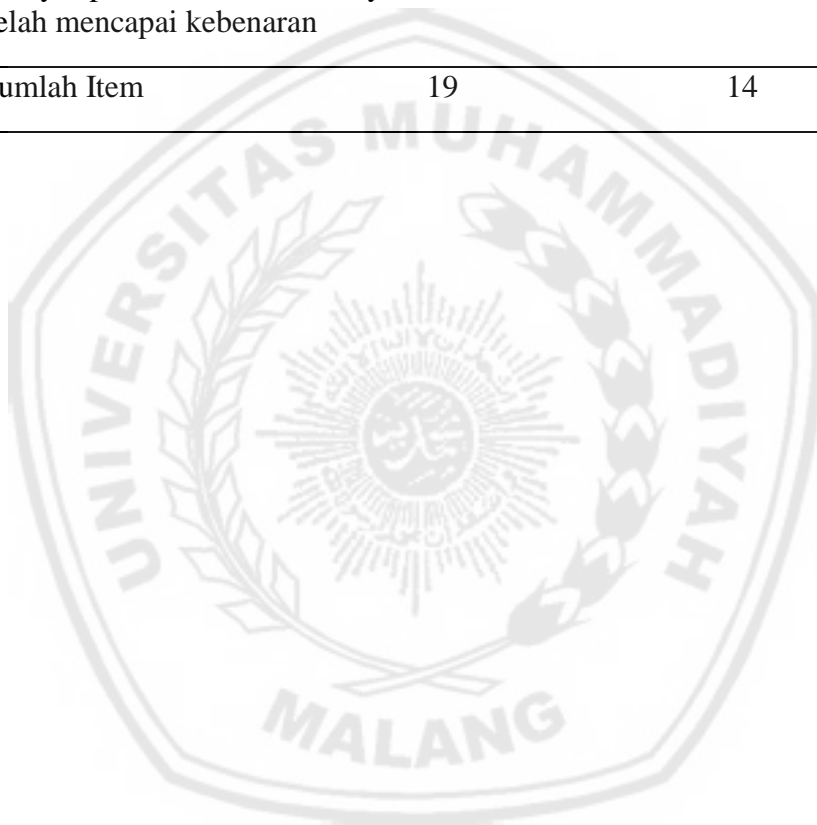
LAMPIRAN 1
Blue Print tryout

Blue Print Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kualitas, yaitu terkait dengan pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan dalam memenuhi maksud atau tujuan	5, 13, 21, 29	1, 9, 17, 25	8
2	Kuantitas, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa	2, 10, 28, 26, 30	6, 14, 22, 30	9
3	Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk	7, 15, 23, 31	3, 11, 19, 27, 34	9
4	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	4, 12, 20, 28	8, 16, 24, 32	8
	Jumlah	17	17	34

Blueprint Skala Tryout Efikasi Kolektif

No	Aspek	Favorabel	Unfavorabel
1	Interaksi dinamis: antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok	1,2,4,5,11,19,20	9,10,17,18,22,24,33
2	Keyakinan bersama : sikap yang ditunjukkan untuk menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran	3,6,8,12,15,21,25, 26,28,29,30,31	7,13,14,16,23,27,32
Jumlah Item		19	14





LAMPIRAN 2

Skala tryout

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

Bidang :

Masa Kerja :

PETUNJUK

Bacalah secara seksama semua pernyataan-pernyataan berilah tanda (X) atau benar (✓) pada salah satu kolom yang sesuai dengan keadaan atau yang **Bapak/Ibu** alami.

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak dapat mencapai ketentuan yang dikeluarkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu memberi gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya menunda-nunda pekerjaan yang akan saya lakukan					
4	Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi pekerjaan dengan baik dengan karyawan lain					
5	Saya menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					

6	Banyaknya hambatan di dalam pekerjaan maka target saya tidak dapat tercapai					
7	Saya tidak mau rekan kerja saya mengkritik atau memberi saya saran atas pekerjaan yang sudah saya lakukan					
8	Saya kurang optimal dalam melakukan pekerjaan					
9	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai target					
10	Saya senang apabila tugas perusahaan di kerjakan dengan bersama-sama dan saling bantu membantu.					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya					
12	Saya tidak mendukung target-target kinerja yang akan di lakukan oleh perusahaan					
13	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan peraturan yang telah disepakati sebelumnya					
14	Saya lebih senang bekerja sendiri dalam perusahaan di bandingkan harus bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya.					
15	Saya bekerja tidak sesuai dengan standart mutu yang diterapkan oleh perusahaan					
16	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan					
17	Saya tidak pernah memperhitungkan waktu dalam penyelesaian tugas walaupun di beri batas waktu pengerjaan					
18	Saya bersedia bekerja secara bersama-sama dengan anggota perusahaan					
19	Saya selalu bekerja sesuai dengan standart mutu yang ditetapkan oleh perusahaan					
20	Saya tidak mampu mengerjakan rencana kerja yang sudah saya buat					
21	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan					
22	Saya tidak mampu membangun kinerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
23	Saya mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan dengan sangat ceroboh					

24	Saya mampu mengerjakan rencana kerja yang sudah saya buat					
25	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
26	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
27	Standart kinerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
28	Saya selalu gagal mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan					
29	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target agar bisa mengerjakan tugas berikutnya					
30	Saya tidak mau membantu rekan kerja saya yang mengalami kesusahan dalam melaksanakan tugasnya					
31	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang di targetkan oleh perusahaan					
32	Setiap hari saya selalu terlambat untuk datang ke kantor					
33	Saya tidak mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah di tentukan oleh perusahaan					
34	Dalam menjalankan setiap pekerjaan saya berusaha tidak membuat kesalahan					

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

Bidang :

Masa Kerja :

PETUNJUK

Bacalah secara seksama semua pernyataan-pernyataan berilah tanda (X) atau benar (✓) pada salah satu kolom yang sesuai dengan keadaan atau yang **Bapak/Ibu** alami.

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dapat bekerjasama dengan baik dalam kelompok					
2	Bisa menyesuaikan diri dengan semua karyawan					
3	Dapat konsisten dengan kesepakatan kelompok					
4	Mampu mengemukakan pendapat secara realistis kepada semua karyawan					
5	Sesama karyawan perusahaan saling					

	berkomunikasi saat bertemu					
6	Pekerjaan yang dilakukan selalu memberi keuntungan bagi kelompok					
7	Selalu berpikiran negatif bahwa tidak dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai target yang diinginkan kelompok					
8	Tidak mudah menyerah dalam menjalankan pekerjaan kelompok					
9	Sesama karyawan saling cuek saat bertemu					
10	Selama bekerja dalam kelompok saya selalu pasif					
11	Bisa berkomunikasi dengan baik terhadap atasan ataupun sebaliknya					
12	Memiliki kemauan yang kuat untuk memacu diri agar sama-sama maju dan berkembang					
13	Tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang telah di bebaskan kepada saya					
14	Tidak pernah mempunyai ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja kelompok					
15	Memiliki rasa saling percaya antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam satu kelompok					
16	Sering gagal dalam mencapai tujuan yang telah di sepakati kelompok					
17	Tidak pernah mengemukakan pendapat selama saya bekerja dalam kelompok					
18	Tidak pernah beradaptasi dengan kelompok					
19	Mampu menyampaikan pendapat, memberi dan menerima serta menghargai pendapat orang lain					
20	Mampu mengarahkan dan memotivasi sesama karyawan untuk bekerja optimal sesuai tujuan yang diharapkan organisasi					

21	Sangat menguasai bidang yang di kerjakan dalam kelompok					
22	Tidak dapat beradaptasi dengan individu yang baru di kenal					
23	Sering merugikan anggota kelompok dalam bekerja					
24	Tidak mampu mengarahkan dan memotivasi sesama karyawan					
25	Dapat mencapai tujuan yang telah di sepakati kelompok					
26	Mampu bekerja secara produktif dalam satu kelompok untuk tujuan yang telah di tetapkan					
27	Tidak dapat bekerja secara produktif					
28	Selalu berpikiran positif bahwa dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target yang diinginkan oleh kelompok					
29	Memiliki kepercayaan diri yang tinggi					
30	Mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok dengan cepat					
31	Mampu mengambil keputusan dan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan masalah dalam kelompok					
32	Tidak pernah menerima hasil dari kesepakatan kelompok					
33	Tidak pernah menghargai pendapat orang lain					



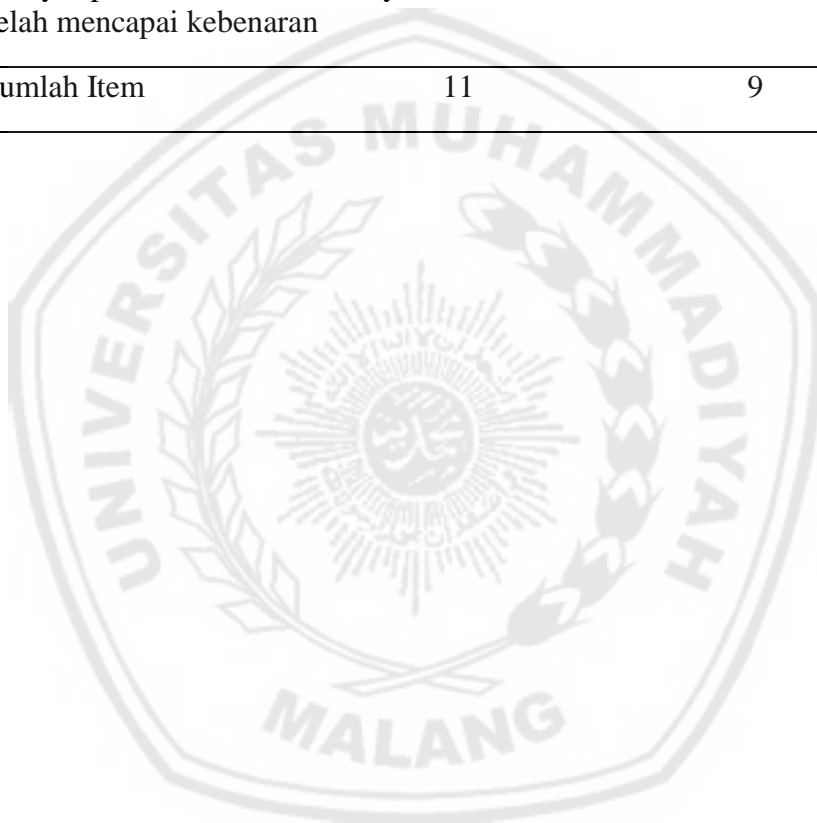
LAMPIRAN 3
Blue Print penelitian

Blue Print Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kualitas, yaitu terkait dengan pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan dalam memenuhi maksud atau tujuan	4,14	1,6,8	5
2	Kuantitas, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa	2, 18	11,15,20	5
3	Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk	16,21	3, 9,12,19	6
4	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	10,13	5,7,17	5
	Jumlah	8	13	21

Blueprint Skala Tryout Efikasi Kolektif

No	Aspek	Favorabel	Unfavorabel
1	Interaksi dinamis: antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok	1,3,4,8	6,7,13,20
2	Keyakinan bersama : sikap yang ditunjukkan untuk menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran	2,5,11,12,16,17,18	9,10,14,15,19
Jumlah Item		11	9





LAMPIRAN 4
Skala penelitian

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

Bidang :

Masa Kerja :

PETUNJUK

Bacalah secara seksama semua pernyataan-pernyataan berilah tanda (X) atau benar (✓) pada salah satu kolom yang sesuai dengan keadaan atau yang **Bapak/Ibu** alami.

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Skala 1

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak dapat mencapai ketentuan yang dikeluarkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu memberi gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya menunda-nunda pekerjaan yang akan saya lakukan					
4	Saya menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					

5	Saya tidak mau rekan kerja saya mengkritik atau memberi saya saran atas pekerjaan yang sudah saya lakukan					
6	Saya kurang optimal dalam melakukan pekerjaan					
7	Saya lebih senang bekerja sendiri dalam perusahaan di bandingkan harus bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya.					
8	Saya bekerja tidak sesuai dengan standart mutu yang diterapkan oleh perusahaan					
9	Saya tidak pernah memperhitungkan waktu dalam penyelesaian tugas walaupun di beri batas waktu pengerjaan					
10	Saya bersedia bekerja secara bersama-sama dengan anggota perusahaan					
11	Saya tidak mampu mengerjakan rencana kerja yang sudah saya buat					
12	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
13	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Standart kinerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
15	Saya selalu gagal mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan					
16	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target agar bisa mengerjakan tugas berikutnya					
17	Saya tidak mau membantu rekan kerja saya yang mengalami kesusahan dalam melaksanakan tugasnya					
18	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang di targetkan oleh perusahaan					
19	Setiap hari saya selalu terlambat untuk datang ke kantor					
20	Saya tidak mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah di tentukan oleh					

	perusahaan					
21	Dalam menjalankan setiap pekerjaan saya berusaha tidak membuat kesalahan					

Skala 2

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Bisa menyesuaikan diri dengan semua karyawan					
2	Dapat konsisten dengan kesepakatan kelompok					
3	Mampu mengemukakan pendapat secara realistis kepada semua karyawan					
4	Sesama karyawan perusahaan saling berkomunikasi saat bertemu					
5	Pekerjaan yang dilakukan selalu memberi keuntungan bagi kelompok					
6	Sesama karyawan saling cuek saat bertemu					
7	Selama bekerja dalam kelompok saya selalu pasif					
8	Bisa berkomunikasi dengan baik terhadap atasan ataupun sebaliknya					
9	Tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang telah di bebaskan kepada saya					
10	Tidak pernah mempunyai ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja kelompok					
11	Memiliki rasa saling percaya antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam satu kelompok					
12	Sangat menguasai bidang yang di kerjakan dalam kelompok					
13	Tidak dapat beradaptasi dengan individu					

	yang baru di kenal					
14	Sering merugikan anggota kelompok dalam bekerja					
15	Tidak dapat bekerja secara produktif					
16	Selalu berpikiran positif bahwa dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target yang diinginkan oleh kelompok					
17	Memiliki kepercayaan diri yang tinggi					
18	Mampu mengambil keputusan dan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan masalah dalam kelompok					
19	Tidak pernah menerima hasil dari kesepakatan kelompok					
20	Tidak pernah menghargai pendapat orang lain					



LAMPIRAN 4
Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas dan Validitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	90.28	67.969	.782	.934
item 2	90.57	65.368	.671	.935
item 3	90.47	69.101	.457	.938
item 5	90.65	65.519	.698	.934
item 7	90.63	65.423	.703	.934
item 8	90.40	69.193	.504	.937
item 14	90.47	69.101	.457	.938
item 15	90.75	65.208	.665	.935
item 17	90.35	68.469	.594	.936
item 18	90.35	68.401	.602	.936
item 20	90.57	68.385	.449	.939
item 25	90.53	68.287	.517	.937
item 26	90.27	68.334	.744	.934
item 27	90.32	68.559	.635	.935
item 28	90.30	68.180	.743	.934
item 29	90.32	67.847	.777	.934
item 30	90.30	68.247	.734	.934
item 31	90.57	65.368	.671	.935
item 32	90.30	68.180	.743	.934
item 33	90.67	65.277	.677	.935
item 34	90.28	67.969	.782	.934

Efikasi Kolekti dan Kinerja Karyawan

Skala	Jumlah item valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Efikasi Kolektif	20	0.321-0.856	0.928
Kinerja Karyawan	21	0.449-0.782	0.938

Reabilitas dan Validitas Efikasi Kolektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 2	86.03	53.151	.484	.926
item 3	85.70	54.417	.321	.929
item 4	85.73	53.419	.367	.929
item 5	85.95	53.506	.417	.927
item 6	85.60	54.617	.342	.928
item 9	85.97	50.067	.610	.924
item 10	85.85	48.977	.856	.918
item 11	85.95	51.709	.628	.924
item 13	85.87	48.660	.853	.918
item 14	85.87	49.609	.817	.920
item 15	85.95	53.031	.484	.926
item 21	85.92	52.790	.516	.926
item 22	85.98	49.949	.624	.924
item 23	85.85	48.977	.856	.918
item 27	85.93	49.826	.716	.922
item 28	85.70	52.824	.563	.925

item 29	86.03	53.151	.484	.926
item 31	85.93	52.707	.391	.929
item 32	85.93	49.148	.731	.921
item 33	85.85	48.977	.856	.918





Lampiran 6
Data Kasar tryout

Nama	Umur	JK	Pendidikan	Jabatan	Bidang	Masa Kerja	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26		
RA	52 L	S1		Staff	PLS	20 tahun	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
A	49 L	S1		Staff	PLS	17 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
AN	38 P	S1		Staff	PLS	12 tahun	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
BC	45 L	S1		Staff	PLS	12 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
HI	34 P	S1		Staff	PLS	10 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
GU	56 L	D4		Staff	PLS	22 tahun	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
U	53 L	S1		Staff	PLS	21 tahun	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
TB	54 L	S1		Staff	PLS	21 tahun	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	
RS	50 P	D3		Staff	PLS	20 tahun	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	
GT	55 P	D3		Staff	PLS	20 tahun	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
HY	49 P	D3		Staff	PLS	17 tahun	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
SR	49 P	D3		Staff	PLS	17 tahun	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
AT	50 P	S1		Staff	PLS	5 tahun	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
WR	45 L	S1		Staff	PLS	13 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
HT	50 P	D4		Staff	PLS	7 tahun	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	
O	48 L	DE		Staff	PLS	10 tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	
LA	45 P	S1		Staff	PLS	8 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	
TH	46 L	S2		Staff	PLS	4 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
UI	54 P	D3		Staff	PLS	11 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
AE	53 L	D3		Staff	PLS	9 tahun	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
BC	56 L	S1		Staff	PLS	12 tahun	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
YO	46 L	D4		Staff	PLS	15 tahun	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
TI	50 L	D4		Staff	PLS	2 tahun	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	
AY	55 L	S1		Staff	PLS	10 tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
HN	49 P	S1		Staff	PLS	6 tahun	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	
N	48 L	S1		Staff	PLS	4 tahun	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
NS	49 P	S1		Staff	PLS	13 tahun	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
AO	49 L	S1		Staff	PLS	5 tahun	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	
ST	54 L	S1		Staff	PLS	13 tahun	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
BN	54 L	S1		Staff	PLS	7 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
AG	39 P	S1		Staff	PLS	10 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
UD	42 P	S1		Staff	PLS	7 tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
SD	48 P	S1		Staff	PLS	2 tahun	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
SM	50 P	D4		Staff	PLS	4 tahun	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
UT	54 P	S1		Staff	PLS	16 tahun	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
SG	55 P	S1		Staff	PLS	5 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
SHY	49 P	D3		Staff	PLS	10 tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
NPP	47 L	D3		Staff	PLS	8 tahun	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
SG	54 L	D4		Staff	PLS	3 tahun	5	4	5	3	4	5	5	5	2	2	4	5	2	3	4	5	4	4	5	5	4	2	2	5	5	5	4	5
MN	52 L	D4		Staff	PLS	12 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
H	52 L	D4		Staff	PLS	12 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
TG	52 P	S2		Staff	PLS	16 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5
PB	55 L	S2		Staff	PLS	10 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
UI	42 L	S2		Staff	PLS	8 tahun	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
ET	56 L	S2		Staff	PLS	2 tahun	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5
LK	56 P	D3		Staff	PLS	10 tahun	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PL	50 P	D4		Staff	PLS	9 tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
MO	50 P	D3		Staff	PLS	6 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
AK	47 L	S1		Staff	PLS	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
MC	54 L	S1		Staff	PLS	10 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
CK	49 P	S1		Staff	PLS	11 tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
BTH	39 P	S2		Staff	PLS	5 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
KOY	44 L	S1		Staff	PLS	6 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5
SFT	47 L	S1		Staff	PLS	12 tahun	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
BE	44 P	S1		Staff	PLS	12 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
KOI	55 P	S1		Staff	PLS	17 tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5
M	46 L	D3		Staff	PLS	10 tahun	5	4	5	5	4	5	3																					



Lampiran 7
Data Kasar penelitian

Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Bidang	Masa Kerja	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	Jumlah
Faiz	39 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	6 tahun	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	83
Angga	34 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Keuangan	2 tahun	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	80
Nia	51 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina Smp	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	90
Ubed	25 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	4 tahun	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	82
Ami	42 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Keuangan	7 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	5	5	2	3	76
farida	47 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Keuangan	10 tahun	4	4	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	78
E	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Keuangan	9 tahun	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	86
Syifa	42 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Keuangan	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	91
Buyut	40 tahun	Laki laki	D3	Staff	Bina Smp	5 tahun	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	89
Faizatul hasanah	30 tahun	Perempuan	D4	Staff	Bina Smp	5 tahun	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	89
Drs. Sentot Dwi H. M.si	51 tahun	Laki laki	S2	Sekretaris	Umum	5 tahun	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	91
Ir. Dewi Korina	50 tahun	Perempuan	S3	Kepala Dinas	Umum	3 tahun	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	86
M. Rusdi	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina SD	3 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	92
Herman Susanto	41 tahun	Laki laki	S1	Ka sub bagian Umum	Umum	4 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	95
Hendrik Aprianto	34 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina Paud/PNFI	4 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Ahdi	54 tahun	Laki laki	D3	Staff	Sek Umum	9 tahun	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	93
Rika Martiana	35 tahun	Perempuan	S1	Staff	Tenaga Kependidikan	9 tahun	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	89
Muklis A	34 tahun	Laki laki	D4	Staff	Tenaga Kependidikan	4 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	92
Hari Idul Fitri	37 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina SD	5 tahun	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	5	4	4	5	87
Dian Ubaidilbar	36 tahun	Perempuan	D3	Staff	Bina SD	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	91
Anton	36 tahun	Laki laki	D3	Staff	Bina Paud/PNFI	4 tahun	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	89
Ayoga widi	37 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina Smp	5 tahun	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	90
Ach Eko Sulistio	45 tahun	Laki laki	D4	Staff	Sek Umum	5 tahun	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	87
farida handayani	30 tahun	Perempuan	D3	Staff	Sek Umum	3 tahun	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	90
Sifa	36 tahun	Perempuan	D3	Staff	Sek Umum	5 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	97
Ami ari mami	40 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Umum	4 tahun	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	93
Khairudin S. Ag	50 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Sd	10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	97
Fakhrurroh	54 tahun	Laki laki	S2	Ka sub bag perencanaan	Perencanaan	7 tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	88
Muhammad Idris	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	5 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	94
Ria Amariza	36 tahun	Perempuan	S1	Staff	Tenaga Kependidikan	6 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	94
Erwin Aplianto	47 tahun	Laki laki	D4	Staff	Sek Umum	8 tahun	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	90
M. Icham Mahmudi	50 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	9 tahun	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	89
Herli	49 tahun	Perempuan	D4	staff	Sek Umum	6 tahun	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	90
Aries Purwanto	51 tahun	Laki laki	S2	Staff	Tenaga Kependidikan	7 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	88
Shoffatul	39 tahun	Perempuan	D3	Staff	Bina Paud/PNFI	5 tahun	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	93
Alfa	48 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Umum	5 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	94
Diah Indriana Cahyani	29 tahun	Perempuan	D4	Staff	Sek Umum	4 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	94
Abdul Rohman	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Perencanaan	5 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	91
Nanang	54 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	93
Herman	24 tahun	Laki laki	S1	Staff	Perencanaan	3 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
Khairudin Salaman	54 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	11 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	79
Afrizal	29 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	4 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	91
Hasanudin	25 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Smp	2 tahun	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	77
Indriana	24 tahun	Laki laki	S1	Staff	Perencanaan	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	97

Fitri	51 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina Smp	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	93
Rizka	34 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina Smp	7 tahun	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	95
Susanti	49 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina SD	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
Robert	47 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina SD	14 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	91
Anjar	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina SD	8 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
Rofil	46 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina SD	8 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	91
Rina Rustiana	51 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina SD	13 tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	95
Suciatiningsih	43 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina SD	10 tahun	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	94
Rizal	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina SD	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99
Hikmah	48 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	8 tahun	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	92
Yudi	53 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	11 tahun	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	91
Ahmad Dilan	40 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
Iman hubari	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	10 tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	92
Pungky immanuel	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	10 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	93
Iswanto	39 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina Paud/PNFI	7 tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	93
Ihsan	35 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	11 tahun	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	91
Candra	45 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	8 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	96
Haris	53 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	9 tahun	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	89
Ferdiansyah	28 tahun	Laki laki	D4	Staff	Bina Paud/PNFI	2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	95
Ferdian	49 tahun	Laki laki	S1	Staff	Bina Paud/PNFI	9 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	94
M. Nanang	53 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	10 tahun	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	87
Rika muhmudiyah	48 tahun	Perempuan	S1	Staff	Sek Umum	7 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	91
Rizal lalumudin	38 tahun	Laki laki	D4	Staff	Sek Umum	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98
ari rizki	27 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97
M. Amin	47 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99
hendrik cahyono	51 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Umum	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	96
Erwin mujianto	46 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Keuangan	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	96
Afton ilman	38 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Keuangan	8 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	96
Idris	40 tahun	Laki laki	S1	Staff	Sek Keuangan	6 tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	93
Foni	37 tahun	Perempuan	D4	Staff	Perencanaan	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
Rahman	49 tahun	Laki laki	S1	Staff	Perencanaan	6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Erisa	51 tahun	Perempuan	S1	Staff	Bina SD	13 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	97
Suyitno	48 tahun	Laki laki	S2	Staff	Pengawas smp	5 tahun	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	96
Ganif	32 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	3 tahun	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
Matrawi	47 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99
Nurwahyudi	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	8 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	93
Siti khasanah	47 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	9 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	96
Shodiq	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	8 tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	96
H	42 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Mahmudin	29 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	7 tahun	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	93
Dina	39 tahun	Perempuan	D4	Staff	Perencanaan	4 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
Heri indra	52 tahun	Laki laki	S1	Staff	Pengawas smp	2 tahun	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	96
Tumi indrawati	52 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	7 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
Yati	51 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	4 tahun	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
Namairah	48 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	5 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Khusnul	49 tahun	Perempuan	S1	Staff	Pengawas smp	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98



Lampiran 8
Analisa SPSS

A. Data demografi

Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	35.6	35.6	35.6
2	58	64.4	64.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	22	24.4	24.4	24.4
Strata Perguruan Tinggi	68	75.6	75.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Bidang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	27.8	27.8	27.8
2	8	8.9	8.9	36.7
3	7	7.8	7.8	44.4
4	12	13.3	13.3	57.8
5	14	15.6	15.6	73.3
6	4	4.4	4.4	77.8
7	13	14.4	14.4	92.2
8	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-40	57	63.3	63.3	63.3
41-53	33	36.7	36.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

masa_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-5	39	43.3	43.3	43.3
6-9	39	43.3	43.3	86.7
10-14	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

A. . Kategori Variabel

Kategorisasi efikasi kolektif dan kinerja karyawan

Statistics

	kinerja	efikasi
N Valid	90	90
Missing	0	0
Mean	1.99	1.97
Median	2.00	2.00
Std. Deviation	.530	.507
Minimum	1	1
Maximum	3	3

Kategorisasi Efikasi kolektif

efikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	14.4	14.4	14.4
2	67	74.4	74.4	88.9
3	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Kategorisasi Kinerja Karyawan

kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	14.4	14.4	14.4
2	65	72.2	72.2	86.7
3	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Y	X
N	90	90
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	93,9000	92,1444
Std. Deviation	6,26933	5,26075
Absolute	,092	,125
Most Extreme Differences Positive	,065	,074
Negative	-,092	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z	,873	1,186
Asymp. Sig. (2-tailed)	,431	,120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C. Uji Korelasi

Correlations

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	,727**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	90	90
X	Pearson Correlation	,727**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	90	90

**, Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).